

考試院第 13 屆第 4 次會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 9 月 24 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 吳新興 楊雅惠 姚立德 陳錦生
王秀紅 周蓮香 伊萬·納威 陳慈陽 何怡澄
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦
葉瑞與

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：陳政良

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 3 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形：

第 2 次會議，考選部函請舉辦 110 年公務人員初等考試，並請同意組設典試委員會辦理典試事宜及核提典試委員長一案，經決議：「照案通過，請陳委員慈陽擔任本考試典試委員長。」紀錄在卷。業於中華民國 109 年 9 月 18 日呈請特派，並函復考選部。

決定：洽悉。

三、書面報告：

(一) 總統府秘書長錄總統中華民國 109 年 9 月 14 日華總一禮字第 10900105110 號令：「任命李隆盛為考選部政務次長，呂建德為公務人員保障暨培訓委員會副主任委員。此令自中華民國 109 年 9 月 21 日生效。」一案，報請查照。

決定：洽悉。

(二) 考選部函陳 109 年第二次專門職業及技術人員高等考試

中醫師考試分階段考試、營養師、心理師、護理師、社會工作師考試、109 年專門職業及技術人員高等考試法醫師、語言治療師、聽力師、牙體技術師考試、高等暨普通考試驗光人員考試典試及試務辦理情形及關係文件一案，報請查照。

決定：准予核備。

(三) 考選部函以 109 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試，經比對同時錄取者計 874 名，連同本院前准予增列增額錄取 692 名，合計該考試增額錄取名額擬定為 1,566 名一案，報請查照。

決定：准予增列。

四、公務人員保障暨培訓委員會業務報告(郝主任委員培芝報告)

：109 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練規劃辦理情形。

吳委員新興：本席分享實務上對薦任晉升簡任官等訓練之看法，並提以下建議：1. 報告第 1 頁敘明，本訓練為薦任公務人員取得晉升簡任官等任用資格之「唯一途徑」，顯見甚為重要，舉本席在僑務委員會之經驗為例，因幾乎所有符合資格者均可分批參訓，並無任何競爭過程，參訓資格顯過於寬鬆，甚至有同仁因考量無法陞任簡任職務而自動棄權者，倘實務上確有此狀況存在，恐致其重要性無法名實相符。2. 本訓練為公務人員一生中重要關卡，冀望參訓者日後均能蔚為國家重要人才，本報告亦提及未來保訓會將就遴選機制檢討精進。本席爰建議規劃各受訓人員於參加本訓練之前，須以通過外語能力或其他訓練為前提，使其與本訓練日後晉升官等互為配套，將有助提昇高階文官之素質。3. 有無淘汰機制？倘全數合格，恐致本訓練流於形式，爰請保訓會提供近 5 年參訓不及格率等相關資料供參。4. 報告第 10 頁敘及，多數人於完成訓練後，大多未能陞任簡任官等職務，請教目前未陞任簡任官等之人數為何？5. 本訓練為陞任簡任官等職務之前置訓練，且僅少數人

得陞任該職務，建議保訓會應辦理已成功陞任簡任官等者相關短期訓練，俾助其了解於陞任高階文官後，對國家應有之使命與任務，落實本訓練之宗旨。

陳委員錦生：1. 國家文官學院辦理之訓練課程及測驗方式係為固定，據悉學員會上網搜尋考古題，且部分網站（如批踢踢）亦有結訓前輩分享相關重點及內容，似失去測驗意義，建議會應審酌避免出現過多考古題，適度更新試題內容及測驗方式，方能真正篩選適格人選。2. 簡任官為政府高階文官，考量目前各界不斷強調公務人員需積極創新，爰建議未來可將創意、溝通力及表達力等知能，適度融入訓練課程。

何委員怡澄：1. 保訓會與各大學院校合作開辦公務學程學分班，目前與國立政治大學合辦薦升簡訓練，占 3 學分；與國立臺北大學、國立空中大學及高雄市立空中大學合辦委升薦（員升高員及佐升正）訓練，占 2 學分，全部學分課程總時數計 130 小時。請教保訓會，公務人員參加該等學分班後，未來如參加公務人員晉升官等訓練時，其學分與課程時數可否相抵？學分班與訓練如何調合？2. 參加公務學程學分班需經評量合格，始核發學分證明，請教及格人數為何？未及格者，未來有無再參訓機會及其再參訓費用如何分擔？

楊委員雅惠：薦升簡訓練自 109 年起，係為薦任公務人員取得晉升簡任官等任用資格之唯一途徑，甚為重要，爰保訓會應致力於提高訓練之公信力及公正性。首先，以考選部辦理國家考試之經驗而言，需組成典試委員會，並有入闈、命題、審題及閱卷等過程，多年來已塑造一定口碑，國人普遍認為國家考試具有一定公平性，未來保訓會訓練亦應考慮如何加強評分之公正性。其次，薦升簡訓練內容富多樣性且極具創意，雖延續過去訓練之架構，但內容經常推陳出新，實值嘉許。有關簡報提及「嚴謹遴選機制」方

面，包括檢討遴選評分標準及調訓比率等，惟過去升官等考試之錄取人數上限，係由典試委員會依各等級各類科全程到考人數 33%擇優錄取（約三分之一），反觀薦升簡訓練淘汰率僅 9%至 10%（約十分之一），以淘汰率高低常為一般看待訓練嚴謹性及公正性的指標之一，目前會對於加強受訓學員之閱讀、論述能力及跨域合作等，已極為用心，但於評分方面如何在合乎訓練意旨下提昇嚴謹度，並設定合理淘汰率，請會再審慎研議。

姚委員立德：就保訓會報告提以下建議：1. 調訓比率部分：據會報告，近幾年調訓比率約 28%，若每年均為 28%，則翌年再從尚未調訓者遴選，相信最終所有符合資格者均將被調訓，亦即無論其工作能力為何，遲早將被調訓。爰建議遴選項目可增列單位推薦人選，先估算機關可供陞任簡任官等之職務數，再配合推薦人選，以精進遴選機制。2. 遴選機制部分：本訓練為晉升簡任官等任用資格之唯一管道，建議設計相關前置訓練，並將前置訓練成績及單位推薦等，納為本訓練遴選標準。3. 遴選過程部分：期許本訓練遴選過程，如同請辦國家考試般嚴謹。國家考試錄取人數係參考各機關開缺職務數並擇優錄取，爰建議本訓練合格標準應經由嚴謹之科學分析，以決定其合格比率，始符國家考試選才之標準。4. 訓練過程部分：每項訓練課程評分方式及標準，應經科學分析與設計，使調訓合格比率更臻合理。5. 精進課程部分：會規劃推動系統性英語培訓課程及公務應用英語訓練，提以下 3 點建議供參：（1）採取前測後測之評量分析方式，俾了解英語精進程度。（2）公務人員英語能力有別，宜先按其能力分班，俾利課程設計。（3）開發公務英語之教材，俾符各機關實務運用需要。

王委員秀紅：以下建議提供保訓會未來精進薦升簡訓練之參考：1. 課程內容部分：（1）有關「當前國家重要政策」所涉議題，大部分係由行政院相關機關主管，若直隸於行政

院者，更顯重要；而「多元價值與自我發展」單元中之性別主流化議題，自 2006 年開始，已推動多年，但普遍對於性別概念仍有諸多偏誤 (bias)，爰似可考量將此課程改列國家重要政策單元項下。(2) 有關高齡化、少子女化問題，不僅影響未來考選用人，甚至被列為「國安危機」之一，實為當前重要議題，可審酌納入課程。(3) 薦升簡訓練係為培訓陞任簡任官等人員，其應具備宏觀視野及國際觀。聯合國於 2000 年通過「千禧年發展目標」(Millennium Development Goals, MDGs)，嗣於 2015 年進一步提出「全球永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 行政院相關部會並配合全力推動台灣永續發展工作，規劃發展具體策略，受訓學員宜對 SDGs 的 17 項目標有所了解。(4) 目前訓練以實施問題導向學習 (PBL) 教學法為主，惟 PBL 教學法行之多年，最新趨勢已進入團隊合作學習 (Team-Based Learning, TBL)，建議會能與時俱進，適時調整，期與學校教學法介接。

2. 師資部分，據簡報所示，以民間企業最少僅約占 5%，學者則約占 57% 最多，建議會可針對講座來源，包括性別、年齡及擔任講座次數與年數等，進一步分析，並考量適時注入新血。

3. 計畫評估部分，例如可統計分析受訓學員未來晉升簡任官等之比例、年數或成就等；另外，學員所撰擬之專題研討報告建言，未來能否具體實踐，供相關機關參採，亦為可行之評估面向。

伊萬·納威委員：就保訓會報告，提以下請教：1. 簡報第 1 頁介紹本訓練整體政策變革，過去取得簡任官等任用資格有報考薦升簡任官等考試與參加薦升簡任官等訓練等二途徑，目前僅剩參加訓練一途，基於政策變革須經一定評估過程，請教過往薦升簡任官等考試辦理情形及其效益為何？是否進行相關政策變革前的評估？2. 請教歷年薦升簡的人數與年齡分佈？原住民族公務人員參加薦升簡訓練人數

及其比率為何？以原住民族委員會為例，因其簡任官等員額甚少，會否因上開取得簡任官等任用資格途徑改變，致未來原住民族公務人員取得簡任官等資格之機率相對遞減？3. 會報告調訓比率可謂愈趨精實，惟能否回應用人機關需求？4. 報告第 2 頁敘及，109 年度薦升簡（含警正升警監）訓練分 3 梯次，分別在北（國家文官學院）、中（文官學院中區培訓中心）、南（文官學院高雄園區）等 3 地訓練，但未包括東部東華大學，原因為何？係東部無參訓者抑或係保訓會規劃結果？5. 保訓會報告第 3 頁課程設計與配當中，五、數位學習課程：包括族群融合等相關課程，宋處長口頭報告及簡報用語均採「族群和諧」，基於「和諧」較「融合」，具尊重、平等與正向，建請保訓會配合調整報告第 4 頁文字，以期用語一致。又課程分為數位學習課程與實體課程，未來有無調整空間？即過去採數位學習課程，未來改採實體課程之可能性如何？以上請部會說明。

周委員蓮香：1. 以下意見供參：(1)目前薦升簡訓練參訓資格為薦任第九職等以上人員，大部分於公部門已有相當歷練，本席認為此訓練課程內容極佳，不見得需侷限於有意願陞任簡任官等人員才能參加，亦即若訓練課程重點在提昇高階文官能力，應可考量調整調訓率，以利符合資格者於一定時間內均有機會參加訓練，即便未能順利陞任簡任官等，至少於訓練所獲得之知能，有助於目前職務之工作推展。(2)同意委員所提，陞任簡任官等後，可再進一步調訓，但後續訓練不必連續長達 4 週，建議可定期上課 1 至 2 日，針對不同核心職能或主題目標再予培訓。(3)目前訓練師資以學者為主，應可再調整，因學者實務經驗較少，未來可考量多遴聘資深文官及民間企業人士擔任講座，以增加實務薰陶及公私部門間之激盪。(4)或有意見認為，訓練應有一定之淘汰率，但若考量訓練目的是鼓勵薦任官等自

我提昇為主，且獲派參訓者已十分優秀，建議無須淘汰，可改為受訓成績以 A、B、C 等第表示，供機關辦理陞遷之參考。(5)加強學員英文能力雖十分重要，但不可能於 4 週訓期內就大幅提昇，建議設計獨立公務英文課程，受訓後並予測驗或檢定後，作為未來陞遷之參考。2. 會報告調訓率與年度預算相關，本席建議，如調訓率上限為 30%，可考量其中 10% 供長官推薦優秀學員公費參訓，另外 20% 則由參訓者負擔一半費用，如此於相同預算下，調訓率將可提高至 50%。

陳委員慈陽：1. 肯定並感謝保訓會參採本席歷次院會所提意見，精進各項訓練業務。考量高階文官之領導力甚為重要，建議會思考如何提昇高階文官之能力與領導力，以薦升簡訓練課程為例，除專題研討與領導力相關外，情境寫作及其他課程，主要強調個人專業與執行能力，對領導力之提昇課程有待強化，因薦任第九職等人員未來陞任簡任高階文官後，上可為政務官之得力輔佐，下可為團隊之有力領導，建議會研議如何於薦升簡訓練課程激發高階文官領導潛能，並請各位委員共同集思廣益。2. 建議會安排委員了解相關領導力激發課程之規劃與內涵。

郝主任委員培芝、許部長舒翔補充報告：對各委員意見加以說明(略)。

院長意見：本人提以下 4 點意見供參：1. 薦任晉升簡任官等訓練係目前公務人員升官等之唯一訓練途徑，其參訓資格與遴薦程序嚴謹，訓練合格後，猶待機關就開缺進行評比排序，每一職缺由機關首長於候選人中擇優陞任，訓、用配合之方向尚稱正確。多位委員希望進一步了解訓練內涵，建議保訓會適時安排委員分赴北、中、南訓練場地實地考察，深入了解並就近與參訓學員互動，以發掘並解決相關問題。2. 講座部分，目前以學者居多，除了委員建議增加公部門實務經驗豐富的講座外，亦可遴聘公務人員傑出

貢獻獎得獎人與績優民間企業人士為講座，以激勵並啟發參訓學員。3. 問題導向學習（PBL）教學法主要係為應醫學教育而設計，教案、專業解析與評論，三者缺一不可。建議保訓會可訂定教案撰寫目標數，選擇各部會遭遇的經典案例，妥適規劃並撰寫完整教案，以深化訓練成效。4. 委員意見偶有意見不一時，部會可審酌摘要回應，針對政策理念與立場，略加說明即可。

決定：洽悉。

貳、討論事項

銓敘部議復行政院函送公職人員財產申報法第 7 條及第 20 條修正草案，請本院同意會判並轉請監察院會判繕正用印，俾憑會銜送請立法院審議一案，請討論。

決議：照部研議意見通過，同意會銜。

參、臨時動議

典試人員名單議案

一、考選部商同典試委員長遴提：109 年公務人員高等考試一級暨二級考試第 3 次增聘閱卷委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

二、考選部商同典試委員長遴提：109 年公務人員特種考試警察人員、一般警察人員考試及 109 年特種考試交通事業鐵路人員考試第 6 次增聘體能測驗委員 19 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 10 分

主席 黃榮村